

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Pendidikan nasional sedang mengalami berbagai perubahan yang cukup mendasar, terutama berkaitan dengan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional, manajemen dan kurikulum, yang diikuti oleh perubahan-perubahan teknis lainnya. Perubahan tersebut diharapkan dapat memecahkan berbagai permasalahan pendidikan, baik masalah-masalah konvensional maupun masalah yang muncul bersamaan dengan lahirnya ide-ide baru. Di samping itu melalui perubahan tersebut diharapkan terciptanya iklim yang kondusif bagi peningkatan kualitas pendidikan, dan pengembangan sumber daya manusia, untuk mempersiapkan bangsa Indonesia memasuki era global.

Fungsi pendidikan nasional adalah mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab (Pasal 3 UU No. 20 Tahun 2003). Dengan demikian maka peran sumber daya manusia di dalam penyelenggaraan pendidikan sangat penting. Oleh karena itu, dalam penyelenggaraan pendidikan

dibutuhkan manajemen sumber daya manusia agar pengelolaan sumber daya manusia dapat berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan pendidikan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bentuk pengakuan pentingnya anggota organisasi (personil) sebagai sumber daya yang dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi, pelaksanaan fungsi, dan kegiatan organisasi untuk menjamin bahwa mereka dipergunakan secara efektif dan adil demi kepentingan organisasi, individu, dan masyarakat (Tim Pakar Manajemen Pendidikan, 2003: 68-69). Dengan berpijak pada pendekatan sistem, manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari sebuah sistem yang lebih besar yaitu organisasi. Oleh karena itu, upaya-upaya sumber daya manusia hendaknya dievaluasi berdasarkan kontribusinya terhadap produktivitas organisasi. Dalam praktiknya, model manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah sistem terbuka yang terbentuk dari bagian-bagian yang saling terkait.

Guru merupakan komponen sumber daya manusia (SDM) yang penting di dalam pendidikan. Guru memiliki peran sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai pendidik profesional. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 1 tentang Guru dan Dosen, “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.” Berdasarkan peraturan tersebut, guru berperan di dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik melalui pelaksanaan

tugas. Pelaksanaan tugas guru tersebut bertujuan untuk membekali peserta didik agar memiliki ilmu pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan tujuan pendidikan nasional.

Guru merupakan ujung tombak dan penggerak kemajuan pendidikan, tidak sebatas rutinitas melaksanakan kewajiban dengan imbalan yang ditetapkan pemerintah. Guru dihadapkan pada permasalahan internal yang masih kompleks, dibarengi tuntutan kemajuan pendidikan yang berbudaya (Danumiharja, 2014: 30), oleh karena itu kebutuhan guru perlu mendapat perhatian. Guru perlu mendapat pembinaan dan fasilitas di dalam bekerja sehingga kebutuhan guru terpenuhi. Apabila kebutuhan guru terpenuhi maka guru akan merasa puas di dalam bekerja. Kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap produktivitas dan kinerja guru, dan baik secara langsung maupun tidak langsung berdampak terhadap kualitas pembelajaran.

Kepuasan dan ketidakpuasan kerja guru akan berdampak pada produktivitas kerja guru, ketidakhadiran dan keluarnya guru serta kesehatan guru (Sutrisno, 2009: 80-82). Guru yang memiliki kepuasan kerja akan bangga dengan profesi yang dimiliki dan bekerja dengan penuh semangat dan tanggungjawab. Dengan demikian, guru mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan mampu menunjukkan keterampilan dan kemampuannya. Sebaliknya, guru yang tidak memiliki kepuasan kerja maka akan malas bekerja, bekerja atas kemauan sendiri sehingga kualitas pembelajaran rendah, banyak mengeluh, indiscipliner guru, dan memiliki gejala negatif lainnya. Menurut Mangkunegara (2013: 118), mengatakan bahwa pegawai

yang kurang puas memiliki tingkat ketidakhadiran (absen) tinggi dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

Untuk itu, agar para guru dapat meningkatkan keprofesionalitas guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya di sekolah perlu senantiasa mendapat penyegaran dalam bentuk teknis. Salah satu upaya peningkatan kualitas kerja guru dilakukan melalui pengawasan dan pembinaan yang terus menerus dan berkelanjutan. Kegiatan pengawasan dan pembinaan tersebut dilakukan oleh atasan yang bertujuan untuk memberikan pengarahan kepada bawahan agar bekerja lebih baik. Pengawasan yang baik akan mampu meningkatkan kinerja bawahan dan pada akhirnya kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya akan meningkat. Untuk itu, diperlukan pembinaan yang kontinu dengan program-program yang terarah dan sistematis bagi setiap personil pendidikan. Program pembinaan itu disebut supervisi pendidikan.

Supervisi pendidikan merupakan usaha yang dilakukan seorang pengawas untuk memperbaiki pola kerja dan kinerja sekolah, sehingga berpengaruh positif terhadap proses dan hasil belajar mengajar serta kualitas pendidikan. Kegiatan pokok supervisi pendidikan adalah pembinaan terhadap sekolah pada umumnya dan guru khususnya, agar kualitas pembelajaran meningkat. Dampak meningkatnya kualitas pembelajaran tentu dapat meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

Menurut Alfonso dalam Fathurrohman dan Hindama (2015) bahwa ada tiga konsep pokok (kunci) dalam pengertian supervisi akademik, yakni *pertama*, supervisi

akademik harus secara langsung mempengaruhi dan mengembangkan perilaku guru dalam proses pembelajaran karena supervisi akademik berimplikasi pada peningkatan kinerja guru dalam pembelajaran. *Kedua*, perilaku supervisor dalam membantu guru mengembangkan kemampuannya harus didesain secara official sehingga dapat dilihat dengan jelas, waktu mulai dan berakhirnya program pengembangan tersebut, desain tersebut terwujud dalam bentuk program supervisi akademik yang mengarah pada tujuan tertentu. *Ketiga*, tujuan akhir supervisi akademik adalah untuk membantu guru agar guru semakin mampu memfasilitasi belajar bagi murid-muridnya. Melalui supervisi akademik diharapkan kualitas akademik yang dilakukan oleh guru semakin meningkat.

Selain supervisi pengawas sekolah, kepuasan kerja guru juga sangat ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah. Adalah penting bagi seorang pemimpin untuk mengetahui bagaimana cara memotivasi bawahannya untuk berprestasi. Mempengaruhi motivasi bawahannya berarti membuat orang tersebut melakukan apa yang kita inginkan. Karena fungsi utama dari kepemimpinan adalah untuk memimpin, maka kemampuan untuk mempengaruhi orang lain adalah hal yang penting. Kepemimpinan kepala sekolah juga sangat menentukan mutu, tanpa kepemimpinan yang baik, proses peningkatan mutu tidak dapat dilakukan dan diwujudkan (Sallis 2006 dalam Badrun 2017).

Menurut Daryanto (2006: 82-83), fungsi kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah berarti kepala sekolah dalam kegiatan memimpinnya berjalan melalui tahap-tahap kegiatan sebagai berikut;

1. Perencanaan (*planning*). Perencanaan pada dasarnya menjawab pertanyaan apa yang harus dilakukan, bagaimana melakukannya, dimana melakukannya, oleh siapa dan kapan dilakukan. Kegiatan-kegiatan sekolah harus direncanakan oleh kepala sekolah, hasilnya berupa rencana tahunan sekolah yang akan berlaku pada tahun ajaran berikutnya. Rencana tahunan tersebut kemudian dijabarkan ke dalam program tahunan sekolah yang biasanya dibagi ke dalam dua program semester.
2. Pengorganisasian (*organizing*). Kepala sekolah sebagai pemimpin bertugas untuk menjadikan kegiatan-kegiatan sekolah berjalan dengan lancar, sehingga tujuan sekolah dapat tercapai. Kepala sekolah perlu mengadakan pembagian kerja yang jelas bagi guru-guru (dan staf) yang menjadi anak buahnya. Dengan pembagian kerja yang baik, pelimpahan wewenang dan tanggungjawab yang tepat serta mengingat prinsip-prinsip pengorganisasian kiranya kegiatan sekolah akan berjalan lancar dan tujuan dapat tercapai.
3. Pengarahan (*directing*). Pengarahan adalah kegiatan membimbing anak buah dengan jalan memberi perintah (komando), memberi petunjuk, mendorong semangat kerja, menegakkan disiplin, dan memberikan berbagai usaha lainnya agar mereka dalam melakukan pekerjaan mengikuti arah yang ditetapkan dalam petunjuk, peraturan atau pedoman yang telah ditetapkan.

4. Pengkoordinasian (*coordinating*). Pengkoordinasian adalah kegiatan menghubungkan orang-orang dan tugas-tugas sehingga terjalin kesatuan atau keselarasan keputusan, kebijaksanaan, tindakan, langkah, sikap serta tercegah dari timbulnya pertentangan, kekacauan, kekembaran (duplikasi), dan kekosongan tindakan, dan
5. Pengawasan (*controlling*). Pengawasan adalah tindakan atau kegiatan usaha agar pelaksanaan pekerjaan serta hasil kerja sesuai dengan rencana, perintah, petunjuk atau ketentuan-ketentuan lainnya yang telah ditetapkan.

Dengan demikian maka dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai menejer atau orang yang memiliki pengalaman, pengetahuan dan keterampilan yang baik yang diakui oleh pemerintah untuk dapat memimpin, mengelola, mengendalikan, mengatur serta mengembangkan organisasi dalam rangka mencapai tujuan maka, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah, karena untuk meningkatkan kepuasan kerja pada suatu organisasi/sekolah tidak bisa dilepaskan dari peranan pemimpin/kepala sekolah dalam organisasi tersebut, kepemimpinan merupakan kunci utama dalam manajemen yang memainkan peran penting dan strategis dalam kelangsungan hidup suatu organisasi. Kepala sekolah merupakan pencetus tujuan, merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan dan

mengendalikan seluruh sumber daya yang dimiliki sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Oleh sebab itu kepala sekolah dituntut untuk selalu mampu menciptakan kondisi yang memuaskan warga sekolah sehingga bersedia bekerja kearah pencapaian tujuan pendidikan nasional pada umumnya dan tujuan pendidikan sekolah pada khususnya.

Fakta yang terjadi pada SMA/SMK di Kecamatan Pulau-pulau Terselatan, Provinsi Maluku sesuai dengan pengamatan penulis bahwa masih ada guru yang mempunyai iklim kerja yang kurang kondusif karena pengaruh dari ketidak puasan guru dalam bekerja. Dimana guru bekerja atas kemauan sendiri, banyak mengeluh, kurangnya semangat kerja, indiscipliner dan masa bodoh terhadap tugas pokok dan fungsi dan hal ini tentu saja berakibat pada kualitas peserta didik menjadi rendah. Hal ini diduga disebabkan karena kegiatan supervisi pengawas sekolah maupun kepemimpinan kepala sekolah belum dilaksanakan secara efektif dan efisien, untuk mendayagunakan semua sumber (manusia dan non manusia) guna mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Pada sisi lain, kepuasan kerja itu penting bagi pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri seseorang (Strauss & Sayles, 1981: 45). Seseorang yang kepuasan kerjanya tidak terpenuhi tidak pernah mencapai kematangan psikologis, bahkan dapat menyebabkan frustrasi. Selain itu, kurangnya kepuasan dalam pekerjaan akan menyebabkan semangat kerja menurun, produktifitas lebih rendah dan menyebabkan lingkungan sosial tidak sehat. Lebih dalam lagi mereka berpandangan bahwa

seseorang yang tidak mendapatkan pekerjaan yang memuaskan jarang mempunyai kehidupan yang benar-benar memuaskan. Sebaliknya, jika kepuasan kerja seseorang terpenuhi. Menurut Dessler dalam Handoko (1993: 194) karyawan tersebut biasanya mempunyai catatan kehadiran yang lebih baik dan kadang-kadang memiliki prestasi kerja lebih baik daripada karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja.

Sehubungan dengan uraian di atas maka masalah faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru perlu dibuktikan dengan mengadakan penelitian. Hal inilah yang menjadikan penulis tertarik untuk mengkaji lebih mendalam tentang : *Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Guru SMA/SMK di Kecamatan Pulau-pulau Terselatan, Provinsi Maluku.* Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi yang lebih baik dalam upaya peningkatan kompetensi supervisor, kepala sekolah maupun guru, khususnya SMA/SMK se - Kecamatan Pulau-pulau Terselatan di Kabupaten Maluku Barat Daya, Provinsi Maluku.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka, rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimanakah hasil supervisi akademik pengawas sekolah, kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja guru SMA/SMK di Kecamatan Pulau-pulau Terselatan Provinsi Maluku?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung supervisi akademik pengawas sekolah terhadap kepemimpinan kepala sekolah SMA/SMK di Kecamatan Pulau-pulau Terselatan Provinsi Maluku?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung supervisi akademik pengawas sekolah terhadap kepuasan kerja guru SMA/SMK di Kecamatan Pulau-pulau Terselatan Provinsi Maluku?
4. Apakah terdapat pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru SMA/SMK di Kecamatan Pulau-pulau Terselatan, Provinsi Maluku?
5. Apakah terdapat pengaruh supervisi akademik pengawas sekolah terhadap kepuasan kerja guru melalui kepemimpinan kepala sekolah SMA/SMK Kecamatan Pulau-pulau Terselatan Provinsi Maluku?

C. Tujuan Penelitian

Pada prinsipnya penelitian ini bertujuan untuk menjawab masalah yang telah dirumuskan, yaitu :

1. Untuk memperoleh gambaran tentang pengaruh supervisi akademik pengawas sekolah, kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru SMA/SMK di Kecamatan Pulau-pulau Terselatan Provinsi Maluku.
2. Untuk memperoleh informasi empirik bahwa supervisi akademik pengawas sekolah berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMA/SMK di Kecamatan Pulau-pulau Terselatan Provinsi Maluku.
3. Untuk memperoleh informasi empirik bahwa supervisi akademik pengawas sekolah berpengaruh terhadap kepemimpinan kepala sekolah SMA/SMK di Kecamatan Pulau-pulau Terselatan Provinsi Maluku.
4. Untuk memperoleh informasi empirik bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMA/SMK di Kecamatan Pulau-pulau Terselatan Provinsi Maluku.
5. Untuk memperoleh informasi empirik bahwa supervisi akademik pengawas sekolah berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru melalui kepemimpinan kepala sekolah SMA/SMK di Kecamatan Pulau-pulau Terselatan Provinsi Maluku.

D. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat yang bersifat teoritis dan praktis.

1. Manfaat teoretis :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi salah satu informasi akademis yang berkaitan dengan penelitian tentang pengaruh supervisi akademik pengawas sekolah, kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru.

2. Manfaat praktis

Adapun manfaat praktis yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah :

a. Peneliti

Dapat memperluas dan menambah pengetahuan tentang penelitian kuantitatif, pengukuran kualitas supervisi akademik pengawas sekolah, kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja guru.

b. Pengawas

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengawas sekolah agar dapat meningkatkan atau mencari alternatif lain pada upaya peningkatan kualitas supervisi yang dilakukan.

c. Kepala Sekolah

Dapat dijadikan input untuk kepala sekolah agar dapat menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan kepemimpinan kepala sekolah dalam kaitannya dengan peningkatan kepuasan kerja guru serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dan perbaikan dalam kepemimpinan kepala sekolah.

d. Guru

Dapat dijadikan bahan introspeksi diri, dan sebagai sarana untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan individu dalam rangka memperbaiki kualitas kinerjanya dalam pembelajaran.